



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta Pusat

Maria Lowe Makka <sup>1\*</sup>, Ahmad Nazir <sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: merylowe8@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History:</b> Diterima : Mei 2025 Disetujui : Juni 2025 Diterbitkan : Juli 2025</p> <p><b>Keywords:</b> Work Environment, Work Discipline, Work Productivity</p>	<p><i>Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, which is influenced by various aspects, including leadership style and work motivation. This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Indomarco Prismatama Tangerang 2. The method used is a quantitative descriptive approach by distributing questionnaires to a number of respondents from among the company's employees. Data analysis was carried out through various stages, such as validity testing, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results of the study indicate that work motivation has a significant influence on improving employee performance, while leadership does not show a significant influence partially. However, simultaneously, both variables have a significant relationship with employee performance. This finding indicates the importance of increasing work motivation as a primary strategy in an effort to optimize human resource performance in the company. This study also provides practical implications for management in formulating policies that focus on empowering and fulfilling employee work needs.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif dengan populasi 83 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai <math>t_{hitung} = 4,511 &gt; t_{tabel} = 1,98896</math> dan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, yang mengindikasikan <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima. Demikian pula, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan <math>t_{hitung} = 0,340</math> dan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, yang berarti <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai <math>F_{hitung} = 12,576 &gt; F_{tabel} = 3,11</math>. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.</p>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia menurut Kementerian Koordinasi Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia (2020) yaitu merupakan bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Sumber daya manusia juga dapat dijelaskan bahwa sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam pengembangan suatu organisasi, oleh karena itu jika akan mengolah sumber-sumber lainnya dan tentu akan membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) dalam prosesnya. Peran

Manajemen SDM tentunya telah mengalami perubahan yang sejalan dengan munculnya banyak perkembangan, Warsono (2018).

Perusahaan adalah merupakan suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan Inklusiveness Biasanya mengukur produktivitas terpusat pada kegiatan produksi dan juga hanya terbatas pada beberapa unsur dalam proses di dalam kegiatan keseluruhan. Jangkauan pengukuran aktivitas bahan baku yang biasanya, sehingga mencakup kualitas, peralatan dan fasilitas. Pengukuran produktivitas haruslah dikembangkan pada kegiatankegiatan non produksi dalam organisasi, termasuk dalam persediaan, personal, pelayanan pelanggan, serta fungsi lain organisasi. Memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat bagi manajer untuk mengambil tindakan bila persoalan timbul. pengukuran produktivitas dimaksudkan sebagai alat yang efektif bagi manajemen, sehingga harus dikomunikasikan pada setiap manajer yang bertanggung jawab pada bidangnya dalam waktu yang secepatnya tetapi masih dalam batas-batas yang masih praktis untuk dilakukan yang tersedia barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen dan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut yaitu bahan baku, modal, dan manusia, Alimuddin (2018:98).

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada diperusahaan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam memajukan perusahaan, sumber daya meningkatkan produktivitas karyawan terdapat variabel yang mempengaruhi manusia yang berkualitas adalah yang memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini lingkungan kerja dan disiplin kerja yang erat kaitannya dengan produktivitas karyawan.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja, Hidayatullah (2023:87)

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik, Hidayatullah (2023:90). Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang produktivitas seorang karyawan, namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani perusahaan dari segi materilnya, Hidayatullah (2023:92). Diketahui fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja Perusahaan masih belum maksimal, fasilitas merupakan perlengkapan yang ada dalam organisasi yang merupakan alat, perlengkapan yang menjadi keperluan karyawan dalam bekerja melaksanakan semua aktifitas dalam organisasi sesuai dengan peraturan. Disekitar lingkungan kerja PT. Indofood Sukses Makmur dikatakan baik, meskipun terdapat beberapa kekurangan perlengkapan ruang

diantaranya, tong sampah, meja, print, tempat sepatu dan lainnya ataupun kelengkapan peralatan kerja yang masih dipakai bergantian karena tidak semua karyawan memiliki perlengkapan dan sampai saat ini masih dilakukan pembenahan dan pemenuhan kelengkapannya. Selain itu karena banyaknya sampah yang berserakan bertumpuk letaknya di lingkungan kerja, seperti sampah kertas, bungkus rokok, plastik-plastik yang tidak terpakai dan sampah lainnya. Dikondisi lingkungan berbentuk fisik seperti ini akan berdampak terhadap produktivitas Karyawan.

Menurut Pratiwi (2018: 98). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan”. Danang Sunyoto (2023:43). Pendapat lain: “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan pengaturan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja”. Mangkunegara (2018:105).

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, Rivai (2019: 77). Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2019: 96) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku masyarakat berupa ketaatan (*obedienc*) Pada PT. Indofood sukses Makmur Tbk. Memiliki operasional kerja dari hari senin-sabtu, masuk jam 08.00-18.00 dan libur ketika ada tanggal merah dan cuti bersama. Kategori ketidakhadiran karyawan (bagian produksi) PT. Indofood sukses makmur Tbk. dari bulan januari-s/d oktober 2022.

Produktivitas karyawan yang dilihat dari absensi karyawan mengalami fluktuasi dari tahun ketahun. Pada Tahun 2020-2022 dengan rata-rata persentase untuk tiga tahun terakhir ini rata-rata absensi karyawan tertinggi pada tahun 2020 yaitu 55,83%, lalu tahun 2021 sebesar 53,33% sedangkan di tahun 2020 sebesar 50%. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, hal ini juga bisa mengakibatkan kerja tidak efektif dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2014 :153). Bahwa apabila absensi keryawan melebihi 5% dalam setahunnya maka hal itu akan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap perusahaan tersebut. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, hal ini juga bisa mengakibatkan kerja tidak efektif dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah suatu sikap mental, menciptakan hari ini yang lebih baik dari hari kemaren, mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Tidak ada produk atau proses yang terbaik, selalu dapat menciptakan produk atau proses yang lebih baik, selalu dapat diusahakan hasil yang lebih besar, dengan pengorbanan sumber-sumber yang lebih kecil. (Justine, 2018:247). Produktivitas kerja periode 2020-2022 masih belum sepenuhnya maksimal, diketahui dari pencapaian nilai aspek-aspek produktivitas yang fluktuatif setiap tahunnya Hal ini terjadi disinyalir salah satunya karena berdasarkan data prariset menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh karyawan perusahaan PT. Indofood Sukses Makmur terlihat dari tidak tetapnya pencapaian.

Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan agar kesetabilan perusahaan terus terjaga. Berkaitan dengan permasalahan produktivitas kerja karyawan diatas disiplin kerja

dan lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, oleh karena itu disiplin kerja dan lingkungan merupakan komponen penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito, (2018: 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Tempat dan lingkungan kerja hendaknya bersih dan aman dari bahaya yang dapat terjadi pada mesin dan instalasi, tetapi juga sebaliknya, lingkungan hendaknya ramah, tidak membahayakan, serta tidak menyebabkan kerusakan pada mesin dan instalasi. Dalam hal tersebut, tidak ada barang atau rintangan dan sampah atau kotoran yang membahayakan atau dapat mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugas. Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018:183) adalah sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

### **Disiplin Kerja**

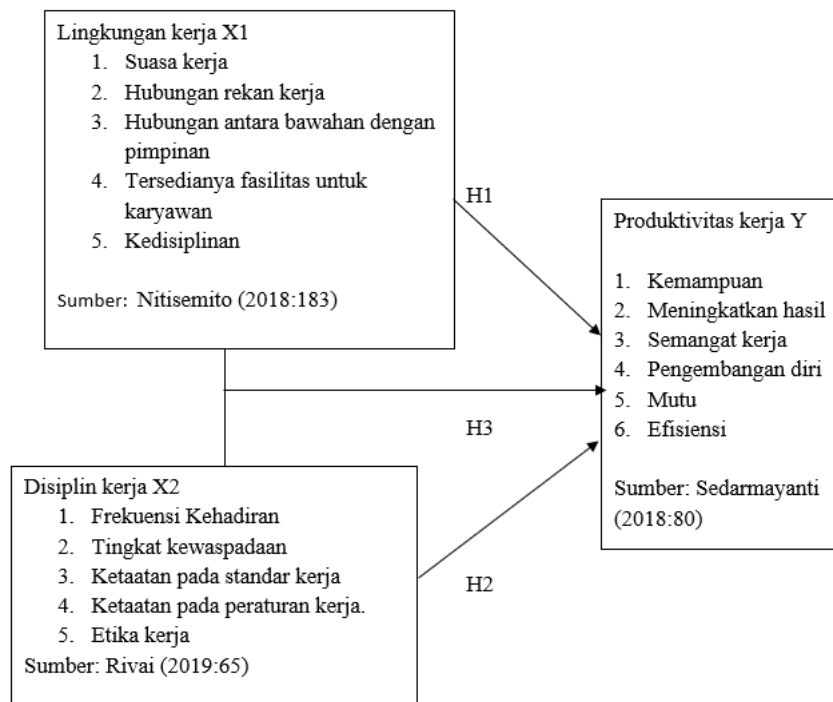
Siagian (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Sastrohadiwiryo, 2019 menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2016) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Frekuensi Kehadiran.
- b. Tingkat kewaspadaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja,
- d. Ketaatan pada peraturan kerja.
- e. Etika Kerja

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2018:80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi dalam memproduksi barang maupun jasa didalam perusahaan. Menurut Mulyadi, Produktivitas Kerja adalah sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dalam tenaga kerja, sedangkan diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas secara umum berarti sebagai hubungan antara keluran (barang-barang atau jasa) masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Simanjuntak, produktivitas kerja adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha. Produktivitas kerja adalah metrik yang membandingkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam jumlah waktu tertentu untuk menghasilkan keluaran atau kinerja kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Untuk meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan di suatu perusahaan,

produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau variabel produksi.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2018:14). Penelitian ini di laksanakan di PT. Indofood sukses makmur berlokasi di Jl. Jend Sudirman Kav. 76-78 jakarta 12910. Jakarta Pusat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur yaitu sebanyak 85 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 85, sesuai dengan jumlah populasi yang ada dalam PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5) yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang tersedia dari perusahaan serta informasi yang berhubungan dengan variabel-variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t)

untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel. Sugiyono (2018:277) menyatakan bahwa “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan.”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.498	2.806		6.593	.000
	X1	.411	.091	.444	4.511	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2025

Berikut ini hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,498 + 0,411 X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 18,498 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 18,498 *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,411

**Tabel 2. Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.665	3.700		5.045	.000
	X2	.444	.133	.344	3.340	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18.665 + 0,444 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 18.665 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 18.665 *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X2) sebesar 0,444 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.254	3.792		3.495	.001
	X1	.339	.096	.367	3.530	.001
	X2	.270	.134	.209	2.013	.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 24,2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 3, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 13,254 + 0,339 (X1) + 0.70 (X2)$$

Dari persamaan regresi di atas, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai dari tabel B yang bernilai positif. Persamaan regresi tersebut dapat penulis jabarkan sebagai berikut : Nilai Constant sebesar 13,254 artinya Produktivitas Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 13,254. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah Positif. Artinya semakin baik ke lingkungan yang dilakukan karyawan, maka produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 13,254. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan adalah positif. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,70.

**Tabel 4. Hasil regresi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan(X1)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.498	2.806		6.593	.000
	X1	.411	.091	.444	4.511	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 4,511 sedangkan nilai ttabel untuk N= 85 sebesar 1,98896. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood sukses makmur.

**Tabel 5. Hasil Regresi Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan (X1)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.665	3.700		5.045	.000
	X2	.444	.133	.344	3.340	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 3 sed,340 angka nilai ttabel untuk N = 85 sebesar 1,98896. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869.685	2	434.842	12.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2835.303	82	34.577		
	Total	3704.988	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber: data diolah spss 24*

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai Fhitung adalah sebesar 12,576 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak  $H_0$  jika p-value <. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan  $\alpha=5\%$  maka p-value (0,000) bernilai lebih kecil sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai Fhitung = 12,576 > nilai Ftabel = 3,11. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi Antara Disiplin (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.187	5.98730

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berikut data tabel di atas, diperoleh nilai korelasi R sebesar 0,444 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,20- 0,399 dengan tingkat hubungan rendah yang artinya pengaruh Lingkungan (X1) memiliki tingkat hubungan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai R-Square sebesar 0,197 dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan (X1) memberikan pengaruh sebesar 0,197,5% terhadap produktivitas karyawan (Y) dan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh faktor lain:

**Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi Antara Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 <sup>a</sup>	.118	.108	6.27297

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berikut ini data tabel di atas, diperoleh nilai korelasi R sebesar 0,344 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,20-0,399 dengan tingkat hubungan rendah, yang artinya pengaruh Disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai R-Square sebesar 0,118 dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 11,8% terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X1) dengan Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Indofood sukses makmur. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = a + b(x)$  adalah  $= 18,498 + 0,411x$ . Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara lingkungan terhadap produktivitas karyawan (Y). Konstanta  $a=18,498$  menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di asumsikan bernilai 18,489 satuan dengan asumsi variabel lingkungan (X1) bernilai tetap. Konstanta  $b= 0,411$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel lingkungan (X1) maka nilai produktivitas karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,411 satuan. Hasil uji t variabel penelitian lingkungan sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji thitung = 4,511 sedangkan ttabel = 1,98896 (thitung=ttabel) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Indofood sukses makmur Nilai korelasi  $R= 0,444$  berada pada rentang 0,20-0,399



dengan tingkat hubungan rendah, yang artinya lingkungan (X1) memiliki tingkat hubungan rendah terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochamad Rizki Sadikin dan Tio Mianti (2017) & Drs. Ribut Suprpto, M. Si (2016) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas Karyawan Pada PT. Indofood sukses makmur. Hasil dari penelitian tersebut yaitu Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indofood sukses makmur.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dari Hasil penelitian disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji thitung = 0,340 angka nilai ttabel untuk N = 85 sebesar 1,98896. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Rizki Sadikin dan Tio Mianti (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Retno Widowati (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Indofood Sukses Makmur. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel output persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$  adalah  $Y = 13,254 + 0,339(X_1) + 0,70(X_2)$ . Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) produktivitas karyawan (Y). Konstanta  $a = 13,254$  menunjukkan bahwa nilai produktivitas karyawan (Y) saat ini di asumsikan bernilai 13,254 satuan dengan asumsi variabel lingkungan (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai tetap. Konstanta  $b_1x_1 = 0,339$  menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel lingkungan (X1) maka nilai produktivitas karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,70 satuan. Konstanta  $b_2x_2 = 0,339$  menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X2) maka nilai produktivitas karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,70 satuan. Berdasarkan dari hasil uji F (Uji secara Simultan) diketahui Fhitung sebesar 12,576 dengan tingkat sigifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kemudian degree of freedom (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana N= jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh Ftabel sebesar, 311. Sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $12,576 > 3,11$ ).

### **KESIMPULAN**

Dari Hasil penelitian lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen menunjukan hasil uji thitung = 4,511 sedangkan ttabel = 1,98896 (thitung = ttabel) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Dari Hasil penelitian disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel

dependen menunjukkan hasil uji thitung = 0,340 angka nilai ttabel untuk N = 85 sebesar 1,98896. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti signifikan, dengan ini hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Konstanta  $a = 13,254 + 0,339 (X1) + 0,70 (X2)$ . Menyatakan bahwa nilai produktivitas karyawan (Y) saat ini di asumsikan bernilai 13,254 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai tetap. Sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel. Nilai Fhitung = 12,576 > Nilai Ftabel = 3,11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas Karyawan PT. Indofood sukses makmur tbk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Anang, F. M., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jurnal Economia, 9(2), 191-200.
- Arikunto, S. (2015). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Athoillah, A. (2017). Dasar – dasar Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budhi, R. G. (2017). Revolusi Karyawan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. (2015). Human Resource Management Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ekananta, A., Maarif, S., Affandi, J., & Sukmawati, A. (2018). Analisis situasional kinerja dan kompetensi profesi manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Jurnal Manajemen, 10(1), 67-79.
- El-Dairi, M., & House, R. J. (2019). Optic nerve hypoplasia. In Handbook of Pediatric Retinal OCT and the Eye-Brain Connection (pp. 285–287). <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-60984-5.00062-7>
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta.
- Felicia, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). PT BUMI MENARA INTERNUSA. Jurnal Ekonomi, 6(2).
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hidayati, L. N., & Sugiyono, S. (2018). Pengaruh Harga, Kepercayaan, Keamanan, dan Persepsi Akan Risiko terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Nike Melalui Instagram. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(11).
- Pramono, E. D., & Alamsyah, A. N. (2021). Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Departemen Produksi PT. Pratama Abadi Industri. *Jurnal Ekonomak*, 7(2), 69-76.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwanto, R., Hendriani, S., & Marzolina, M. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Riau-Kepri Unit Kedai Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1-18.
- Riyanto, E., & Purnomo, B. (2019). Eksistensi Barang Milik Negara Berupa Gedung Perkantoran di Kawasan Komersial: Studi Kasus di Kawasan CBD Sudirman-Thamrin Jakarta. *Jurnal Pajak dan Keuangan Negara (PKN)*, 1(1), 20-20.
- Sadikin, M. R., & Mianti, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Nontehnik PT Asuransikpo Ambassador. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 253-266.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardiwarno, C., & Handoko, T. H. (2016). *Hubungan Antara Manajemen Impresi ke Atas, Pertukaran Pemikiran-Anggota, dan Penilaian Kinerja Bawahan (Doctoral dissertation: Universitas Gadjah Mada)*.
- Wicaksono, R. P. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya) (Doctoral dissertation: Brawijaya University)*..
- Widari, L., & Sutrisno, S. (2017). Pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan Keuangan daerah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak Dan Manajemen)*, 5(10), 117-126.
- Widayono, M. V. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sidoarjo. *Sasanti: Journal Of Economics And Business*, 2(1), 59-69